Bo derecho laboral na Aruba

Un guia paso pa paso pa trahado (Parti 12)

DERECHO riba vakantie ta un aspecto fundamental di e relacion laboral na Aruba, garantisando cu empleadonan por gosa di tempo liber pa descanso y recreacion, cual ta esencial pa bienestar general y productividad. Comprонde e reglanan specifico cu ta goberna vakantie y verlof por ta un tarea complica, pero ta crucial pa tanto doño di trabou como empleado. E siguiente articulo ta explora e puntonan clave stipula den ley Arubano, specificamente Afdeling 3, Articulonan 634 pa 645 di Codigo Civil di Aruba, pa brinda un miho comprension di derecho y obligacionnan relaciona cu dianan liber paga.

Acumulacion basico di vakantie (Articulo 634)

E base di bo derecho riba vakantie ta establecі den Articulo 634. Un empleado ta acumula derecho riba vakantie pa cada aña cu el a traha y tabatin derecho riba salario durante e duracion di trabou acorda. E minimo legal ta tres coma tres (3.3) biaha e cantidad di ora di trabou acorda pa siman. Por ehempel, si bo ta traha 40 ora pa siman, bo tin derecho riba minimalmente 3.3 x 40 = 132 ora di vakantie pa aña. Si bo a traha solamente un parti di aña, bo ta acumula vakantie na pro rata, kiermen un parti ekivalente na e tempo cu bo a traha. Den cierto casonan, specialmente si un acuerdo colectivo di trabou (CAO) of un areglo di un organo di gobierno competente ta na vigor, e calculacion por desvia y wordo haci pa periodonan di un luna, specialmente pa empleadonan cu nan contract ta termina despues di por lo menos un luna di servicio.

Situacionnan special pa acumulacion di vakantie (Articulo 635)

Articulo 635 ta detaya situacionnan unda un empleado ainda por acumula dianan di vakantie, aunke e no tabata ricibi salario den forma di placa. Esaki ta inclui:

Participacion na un reunion organisa pa un sindicato di cual e empleado ta miembro, semper y cuando e tin permiso di e doño di trabou.

Si e empleado, pa motibonan fuera di su control y no relaciona cu incapacidad laboral manera describi den e di dos inciso di e articulo, no por eherce su trabou acorda.

Ademas, un empleado cu no por traha pa motibo di malesa, independientemente si e tin derecho riba salario, ta acumula vakantie riba e periodo di e ultimo tres lunanan cu e no a



traha. Periodonan di malesa ta wordo suma si nan ta sigui otro cu un interupcion di menos cu un luna. Si e empleado ta parcialmente malo, e ta acumula vakantie solamente p'e parti proporcional na e oranan cu e si lo por a traha. Ta importante pa nota cu no ta acumula vakantie si e malesa a wordo causa intencionalmente pa e empleado, si el a duna informacion falso durante un keuring medico, of si e ta stroba of retrasa su propio recuperacion sin motibo valido. Empleadonan hoben tambe ta acumula vakantie durante e tempo cu nan ta sigui enseñansa obligatorio facilita pa e doño di trabou.

Vakantie durante ausencia y malesa (Articulo 636 y 637)
Articulo 636 ta stipula cu dianan cu un empleado no ta traha pa motibonan menciona den Articulo 635 (inciso 1 y 3) por wordo considera como vakantie solamente cu consentimento di e dunado di trabao, y e empleado mester mantene su minimo derecho di vakantie. Similarmente, Articulo 637 ta aclaria cu dianan di ausencia pa motibo di malesa por wordo considera como vakantie solamente cu aprobacion di e empleado. Sinembargo, un acuerdo por escrito por stipula cu dianan di malesa por wordo considera como vakantie te na e cantidad di dianan cu ta surpasa e minimo legal di vakantie pa e aña ey.

Establecimento y uzo di vakantie (Articulo 638)
E doño di trabou tin e obligacion di duna e empleado oportunidad pa tuma su vakantie minimo anual (Articulo 638). E fechanan di vakantie ta wordo fiha primordialmente segun e deseonan di e empleado, a menos cu tin "motibonan valido" ("gewichtige redenen") cu ta impedi esaki. Si e doño di trabou no informa e empleado por escrito di motibonan valido dentro di seis siman despues cu e empleado a expresa su deseonan por escrito, e vakantie ta keda fiha manera e empleado a pidi. E doño di trabou mester fiha e vakantie cu suficiente tempo pa e empleado por haci preparacion. Den caso di motibonan pisa, e doño di trabou por cambia e periodo di vakantie despues di consulta cu e empleado, pero mester compensa e empleado pa cualkier daño sufri. Dianan cu un empleado bira malo durante su vakantie estableci, generalmente no ta conta como vakantie, a menos cu e empleado ta di acuerdo.

Pago y otro disposicionnan (Articulonan 639 - 645)
Durante vakantie, e empleado ta mantene su derecho riba salario (Articulo 639). Un empleado no por renuncia su derecho riba vakantie minimo na cambio di compensacion financiero durante e duracion di su contract (Articulo 640), a menos cu ta trata di dianan cu ta surpasa e minimo legal y esaki ta acorda por escrito.

Si na final di e contract di trabou e empleado tin dianan di vakantie acumula, e tin derecho riba un pago den placa ekivalente na e salario corespondiente (Articulo 641). E derecho pa exigi vakantie ta prescribi despues di dos aña for di e ultimo dia di e aña calendario den cual e derecho a origina (Articulo 642). Finalmente, Articulo 645 ta enfatisa cu e reglanan aki (Art. 634 te cu 642) no por wordo desvia na desbentaha di e empleado, a menos cu e articulonan mes ta permiti esaki specificamente.

Clausura y conseho adicional
Compronde bo derecho y obligacionnan tocante vakantie ta esencial. E leynan laboral ta diseña pa proteha e empleado y sigura un trato husto. Den caso di duda of disputa, semper ta recomendabel pa busca conseho legal of informacion. Pa mas pregunta riba e topiconan aki of pa guia specifico, por semper tuma contacto cu Departamento di Labor (DAO), bo sindicato preferi of un hurista specialisa den ley laboral. Por haya mas informacion relevante tambe riba e website oficial di Departamento di Labor: daoaruba.com. Asina, tanto empleado como doño di trabou por sigura cu nan ta cumpli cu e rekisitonan legal y mantene un relacion laboral positivo.

ARUBA ARUBA TOURISM AUTHORITY

Join our growing HR team and contribute to building a workplace where people thrive—right here at the Aruba Tourism Authority.

We are looking for

HR Officer – Administrative & Front-Line Support

As the A.T.A. grows, the HR Unit is working to further strengthen its impact by supporting our people, driving performance, and nurturing a purpose-driven culture.

The HR Officer – Administrative & Frontline Support reports directly to the HR Manager and is responsible for the operational execution of HR policies, plans, programs, and systems. This role provides hands-on support in coordinating recruitment and onboarding processes, managing employee administration and benefits, and executing employee engagement initiatives that contribute to a positive global organizational culture.

Interested and eligible candidates can submit their application and motivation letter via our Career Portal.

Deadline for applications is June 13, 2025.

SCAN ME!
And visit our Career Portal for more information about the positions and requirements.